

# « LE SCA BASHING, ÇA SUFFIT ! »

LE 17 JUIN 2026, LE COMMISSAIRE GENERAL HORS CLASSE OLIVIER MARCOTTE, DIRECTEUR CENTRAL (DC) A PRESIDE LE CSA DE RESEAU SCA PARMIS LES SUJETS MAJEURS : LA REINTERNALISATION ADP PC, TERREAU DU SCA BASHING.

## REPONSE DU DIRECTEUR CENTRAL AUX DECLARATIONS LIMINAIRES

*Le Directeur Central du SCA a indiqué que la phase des réformes subies est désormais achevée, soulignant que les transformations ont été conduites de manière maîtrisée, avec une attention constante portée aux conditions de mise en œuvre et aux personnels.*

*Il a replacé ces évolutions dans un contexte géopolitique instable, rappelant que le SCA s'inscrit pleinement dans les enjeux nationaux et européens, avec pour mission essentielle d'assurer le soutien des forces quelles que soient les situations opérationnelles.*

*Évoquant un éventuel engagement en contexte de conflit, il a présenté une organisation reposant sur la complémentarité entre civils, militaires, réservistes, et potentiellement le SNU. Le dispositif est conçu pour soutenir la projection de 30 000 à 50 000 militaires (hors marine), avec des travaux engagés pour consolider cette capacité.*

*Enfin, dans le cadre de la préparation à une situation de crise majeure, plusieurs scénarios ont été élaborés afin d'anticiper une organisation en temps de guerre. Ces travaux visent notamment à préparer l'ensemble des agents et à garantir la capacité de chacun à assurer ses missions le moment venu.*

## NOUVELLE POLITIQUE RH

Le Directeur a présenté une politique RH désormais structurée et plus mature, accessible sur Intradef et déclinée annuellement via un ordre RH fixant les orientations pour l'année suivante.

Cette politique s'articule autour de quatre axes :

- l'adaptation du modèle RH aux exigences d'un engagement de haute intensité,

- le renforcement de l'attractivité et de la fidélisation dans un contexte de tensions sur les effectifs et de vieillissement (15 % des effectifs civils du SCA ont plus de 60 ans),
- le développement des compétences et la modernisation des pratiques,
- l'amélioration de l'environnement de travail, notamment en matière de qualité de vie au travail et d'inclusion.

La **CFDT** a rappelé que ces objectifs opérationnels ne doivent pas se faire au détriment des conditions de travail des agents. Si elle salue une politique cohérente et ambitieuse, elle souligne que sa réussite dépendra des moyens alloués, de l'accompagnement des personnels et de la qualité du dialogue social. Elle restera également vigilante quant à l'usage de la transformation numérique, qui doit demeurer un outil au service de l'humain.

## PLAN DE RECRUTEMENT 2025-2026

Le PDR 2025 présente un taux de réalisation élevé de 98 %, avec 619 recrutements réalisés. Des disparités persistent toutefois : les objectifs sont atteints ou dépassés pour les catégories B et C, mais pas pour les catégories A. Certains dispositifs de recrutement, comme le L.4139-2 et les ASC, dépassent les cibles, alors que les recrutements par concours **BOE** et **PACTE** sont en difficulté.

La **CFDT** souligne que le faible recours aux concours interroge sur leur attractivité et met en évidence un déficit de communication constatée sur le terrain. Elle regrette également la faiblesse des recrutements **BOE** alors même que l'inclusion des personnes en situation de handicap est une priorité.

Concernant les ouvriers de l'État, seuls 13 recrutements ont été réalisés en 2025, la di-

## « LE SCA BASHING, ÇA SUFFIT ! »

rection indiquant avoir satisfait l'ensemble des demandes.

La **CFDT** insiste donc sur la nécessité pour les établissements d'exprimer davantage leurs besoins.

Pour 2026, l'adéquation entre besoins et droits est globalement jugée satisfaisante, mais les volumes restent insuffisants pour certaines catégories : 43 % du besoin couvert pour les A et 79 % pour les B. Un cadencement trimestriel des recrutements est imposé, dans l'attente de nouveaux arbitrages.

Les effectifs du SCA s'élèvent à 10 730 en 2024 et 11 056 en 2025, avec une cible fixée à 11 206 en 2032.

La **CFDT** souligne l'importance de respecter la cohérence entre les effectifs et les objectifs fixés.

### REFORME ADP PC

Début juin la situation concernant de la manœuvre ADP PC était la suivante : 300 agents étaient à reclasser (19 de ces agents sont partis, avant le début de la réforme, en retraite ou en mobilités) : 210 agents ont formalisé leur reclassement ; 34 agents ont une solution de reclassement identifiée ; 24 agents sont en recherche de solution ; 13 agents en situation particulière (Maladie...)

Au cours des six derniers mois, le SCA s'est attaché à accompagner la montée en compétence des futurs chefs de CSRH, en s'appuyant notamment sur l'expérimentation conduite à Metz. En ce qui concerne la gestion des agents du SCA, 6 CSRH localisés ont été créés : Metz (17 postes), Lyon (8 postes), Toulon (17 postes), Bordeaux (11 postes), Rennes (19 postes dont 10 délocalisés à Brest), Saint Germain en Laye (18 postes + 7 postes EMA PE). Les agents concernés ont été systématiquement inscrits aux formations de l'Académie des RH.

Une procédure de transfert, validée par tous les employeurs, a été déployée avec une forte dématérialisation, appuyée par des communautés de travail zonales et des référentiels documentaires et réglementaires pour en garantir la structuration et la sécurisation.

La **CFDT** sera particulièrement attentive à la mise en œuvre concrète de cette réforme, notamment à son impact sur la charge de travail, aux conditions de déploiement de la dématérialisation et à l'accompagnement

des agents. Elle rappelle que les personnels du SCA ne sont pas responsables des difficultés liées à cette transformation et refuse qu'ils en deviennent les boucs émissaires : le « SCA bashing » doit cesser.

### CHORUS DT : VERS LA SIMPLIFICATION DES DEPLACEMENTS

Le remplacement de FD@ligne par Chorus DT est en cours. Le calendrier de déploiement est présenté, avec un basculement progressif par zone jusqu'en 2027. Au 1<sup>er</sup> semestre 2026, le déploiement de Chorus DT était effectif sur les trois quarts des établissements de la métropole ; le déploiement dans la région nord-est (Metz, Nancy, Strasbourg, Besançon...) est prévu au 2<sup>ème</sup> semestre 2026, puis l'outre-mer et l'étranger début 2027.

Ce remplacement suscite beaucoup d'interrogations (cf DL **CFDT**). Pour y répondre, une réunion est programmée avec la Direction centrale le 30 juin prochain.

La **CFDT** vous informera à l'issue de cette réunion.

### FOCUS AVANCEMENT DU PERSONNEL A STATUT OUVRIER

À ce stade, aucune avancée n'a été enregistrée pour le groupe de travail sur les ouvriers de l'État pour ce qui concerne l'expression de besoin des formations qualifiantes (FQ). Mis en place à la demande de la **CFDT**, ce groupe de travail devrait être relancé à la rentrée de septembre.

La **CFDT** revendique sa mise en place effective et déplore qu'au niveau du SCA, une seule demande de FQ ait été présentée et accordée en 2026.

### ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 : RETOUR SUR LES ÉLECTIONS BLANCHES ET MODALITÉS DE VOTE

Mme Combe, directrice du projet Élections professionnelles à SRHC, a présenté les modalités des élections professionnelles 2026, qui se dérouleront exclusivement par vote électronique du 3 au 10 décembre, en rappelant les conditions d'accès (codes d'identification, fiabilisation des messageries) et les dispositifs d'organisation (BVE, BVCE, kiosques, accès multi-supports). Elle a également souligné le faible taux de participation aux élections blanches (30 %), comparable aux précédents tests.

La **CFDT** insiste sur l'importance d'une information claire, de la vérification des don-

## « LE SCA BASHING, ÇA SUFFIT ! »

nées par les agents et d'un accompagnement de proximité afin de garantir une participation effective de tous, notamment via une organisation adaptée des points d'accès au vote et des supports d'information.

Une réunion d'information est organisée le 30 juin avec la Direction centrale afin de faire un point d'avancement sur la préparation de cette échéance.

### SCA 2027

Pour la direction centrale, l'appellation « SCA 2027 » semble inadaptée dans l'état actuel du projet. En effet, cette phase consiste principalement à analyser et mesurer l'organisation ainsi que les moyens des pôles commissariat. L'objectif visé est l'application stricte du principe de subsidiarité : il s'agit de renforcer l'autonomie des pôles pour qu'ils soient en mesure d'assurer leurs missions sans solliciter les autres structures. Cette dynamique concerne également, de manière générale, les plateformes commissariat « portion centrale - GSC » et leurs divisions respectives.

Pour la **CFDT** défense, il est impératif de communiquer clairement sur le projet afin de permettre aux personnels de se projeter et de lever les incertitudes qui pèsent sur eux.

### SUJET DIVERS

ELOCA Roanne : La vente de l'ELOCA de Roanne au SCA est fixée au 8 juillet avec un état des besoins déjà établi et des travaux engagés en groupe de travail, dont les hypothèses doivent encore être consolidées avant une relance prévue d'ici l'été.

### ELOCA MARSEILLE

Le calendrier de resserrement est respecté, avec une prise à bail à Vitrolles depuis juillet 2025 et une procédure en cours pour les travaux associés.

### ELOCA CHATRES

Ce CSA de réseau était particulièrement dense. Il s'est déroulé dans de bonnes conditions et les échanges ont été constructifs. La **CFDT** n'a pas manqué d'attirer l'attention de la direction centrale sur la communication vers les agents et les conditions de travail qui ne doivent pas se dégrader malgré les nombreuses transformations. Déjà victime du SCA BASHING, le travail et l'investissement de ces derniers doivent être reconnus à leur juste valeur.

Le renouvellement du bail est engagé avec des travaux prévus, dont la construction d'une alvéole supplémentaire, la société ayant été sélectionnée à la mi-mars.

### FILIERE IMPRESSION/REPROGRAPHIE

La filière impression-reprographie poursuit son optimisation autour des Imprimeries de Réseau National et des Points de Reprographies, avec des fermetures et transferts prévus d'ici 2028, une professionnalisation et une standardisation du soutien, ainsi qu'une montée en charge sur plusieurs productions ministérielles, le tout appuyé par un pilotage renforcé (print manager) et le déploiement en 2026 d'un logiciel unique de gestion de production.

### EDIACA

Ce site, confronté à un état dégradé et à un contentieux avec le bailleur, fait l'objet d'un projet de relocalisation à l'horizon 2030 (estimé à 30 M€), avec un coût de déménagement évalué entre 4 et 5 M€.

### GSC DE LILLE

La **CFDT** Défense a alerté sur la situation préoccupante du GSC de Lille, confirmée par le directeur central qui indique qu'une enquête est en cours et que des procédures disciplinaires sont engagées. La **CFDT** souligne toutefois la nécessité d'un traitement transparent et contradictoire pour protéger les agents et rétablir un climat de confiance et prévenir ainsi toute aggravation des risques psychosociaux.

### HAUSSE DES COÛTS DU CARBURANT/TELETRAVAIL

Concernant la hausse des coûts du carburant, le DC indique que l'ajout d'une journée de télétravail reste possible mais doit être géré localement, sans évolution du cadre SCA, en signalant par ailleurs une sous-utilisation d'environ 10 % des clés TOKEN et en encourageant le recours au dispositif NOMADE.

Paris, le 2 juillet 2026